

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ястребов Олег Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.05.2024 12:55:44
Уникальный программный ключ:
ca953a0120d891083f939673078ef1a989dae18a

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов
имени Патриса Лумумбы»**

Экономический факультет

(наименование основного учебного подразделения (ОУП) – разработчика ОП ВО)

ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Научно-исследовательская работа

(наименование практики)

(вид практики: учебная, производственная)

Рекомендована МСЧН для направления подготовки/специальности:

38.04.03 «Управление персоналом»

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Практическая подготовка обучающихся ведется в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОП ВО):

«Управление персоналом в кросс культурной среде»

(наименование (профиль/специализация) ОП ВО)

2024 г.

1. ЦЕЛЬ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Целью проведения «Научно-исследовательской работы» является

– подготовить магистранта как к самостоятельной НИР, основным результатом которой является написание и успешная защита магистерской диссертации, так и к проведению научных исследований в составе творческого коллектива;

– формирование у магистров общекультурных, личностных и профессиональных компетенций, направленных на приобретение навыков планирования и организации научного исследования и умений выполнения НИР с применением различного оборудования и компьютерных технологий.

Задачи НИР

- обрабатывать полученные результаты, анализировать и представлять их в виде законченных научно-исследовательских разработок (отчета по НИР, тезисов докладов, научной статьи, курсовой работы, магистерской диссертации);

– оформлять результаты проделанной работы в соответствии с требованиями;

– нести ответственность за качество выполняемых работ;

– подготовка из числа наиболее способных и успешных студентов резерва научно- педагогического и научных кадров Университета;

– сформировать другие навыки и умения, необходимые студенту-магистранту данного направления, обучающемуся по конкретной магистерской программе.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ ПО ИТОГАМ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Проведение «Научно-исследовательской работы» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций (части компетенций):

Таблица 2.1. Перечень компетенций, формируемых у обучающихся при прохождении практики (результатов обучения по итогам практики)

| Шифр | Компетенция | Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины) |
|-------|---|--|
| УК-2. | Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | УК 2.1- Формулирует проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта УК 2.2.- В рамках поставленных задач определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы УК 2.3 - Анализирует план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений |
| УК-4. | Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для | УК 4.1 -Выбирает стиль делового общения, в зависимости от языка общения, цели и условий партнерства. УК 4.2 – Осуществляет поиск необходимой информации для решения стандартных коммуникативных задач на русском и иностранном языках |

| Шифр | Компетенция | Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины) |
|-------|---|---|
| | академического и профессионального взаимодействия. | УК 4.3- Использует диалог для сотрудничества в академической коммуникации общения с учетом личности собеседников, их коммуникативно-речевой стратегии и тактики, степени официальности обстановки |
| УК-5. | Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия. | <p>УК 5.1- Находит и использует при социальном и профессиональном общении информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп</p> <p>УК 5.2.- Осуществляет сбор информации по заданной теме с учетом этносов и конфессий, наиболее широко представленных в точках проведения исследования</p> <p>УК 5.3.- Придерживается принципов недискриминационного взаимодействия при личном и массовом общении в целях выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции</p> |
| УК-6. | Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки. | <p>УК 6.1.- Вырабатывает инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, целей</p> <p>УК 6.2.- Анализирует свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные и т.д.), для успешного выполнения поставленной задачи</p> <p>УК 6.3.- Распределяет задачи на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и анализа ресурсов для их выполнения.</p> |
| УК-7. | Способен: искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач; проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические | <p>УК 7.1- Осуществляет поиск нужных источников информации и данных, воспринимает, анализирует, запоминает и передает информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач;</p> <p>УК 7.2.- Разрабатывает и осуществляет исследовательские проекты для информационного обеспечения системы управления персоналом</p> <p>УК 7.3.- Проводит оценку информации, ее достоверность, строит логические умозаключения на основании поступающих информации и данных</p> |

| Шифр | Компетенция | Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины) |
|---------------|---|---|
| | умозаключения на основании поступающих информации и данных. | |
| ОПК-1. | Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | <p>ОПК 1.1- Изучает и критически анализирует научные теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права, использует эти знания в практической работе по управлению персоналом.</p> <p>ОПК 1.2 - Анализирует и обобщает отечественный и международный практический опыт, и передовые практики в управлении персоналом, критически оценивает возможности их использования, адаптирует к реальным управленческим ситуациям.</p> <p>ОПК 1.3 - Анализирует и обобщает результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делает обобщения и выводы, разрабатывает на их основе практические рекомендации</p> |
| ОПК-2. | Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач. | <p>ОПК 2.1- Организует и проводит работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач, применяя современные методы и технологии.</p> <p>ОПК 2.2.- Обрабатывает и анализирует данные, используя статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач.</p> <p>ОПК 2.3.- Производит комплексную оценку материалов исследований на основе научной методологии, критически их оценивает, опираясь на результаты современных исследований, выделяет ошибки и недочеты, предлагает новые исследовательские гипотезы и способы их проверки.</p> |
| ОПК-3. | Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность | <p>ОПК 3.1 - Понимает основы стратегического управления в современных условиях, соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации.</p> <p>ОПК 3.2.- Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом.</p> <p>ОПК 3.3.- Разрабатывает и обеспечивает реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность</p> |

| Шифр | Компетенция | Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины) |
|---------------|--|--|
| ОПК-4. | Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации | <p>ОПК 4.1 - Оценивает необходимость и определяет направление организационных изменений в компании, внедрения новых технологий и инноваций в систему управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности.</p> <p>ОПК 4.2 - Разрабатывает планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды</p> <p>ОПК 4.3 - Оценивает эффективность организационных изменений в системе управления персоналом, предлагает соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала</p> |
| ОПК-5. | Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | <p>ОПК 5.1- Ориентируется в современных информационных технологиях, используемых в практике работы с персоналом, понимает необходимость их применения.</p> <p>ОПК 5.2.- Использует современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом.</p> <p>ОПК 5.3.- Использует ресурсы сети «Интернет» при решении профессиональных задач по управлению персоналом</p> |
| ПК- 2 | Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации | <p>ПК 2.1.- Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой</p> <p>ПК 2.2.- Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы.</p> <p>ПК 2.3.- Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты</p> |
| ПК-3 | Реализация системы стратегического управления персоналом организации | <p>ПК 3.1.- Устанавливает стратегические цели в управлении персоналом</p> <p>ПК 3.2.- Планирует деятельность и разработку мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации</p> <p>ПК 3.3.- Внедряет политики, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом</p> |
| ПК-4 | Реализация операционного управления персоналом и | <p>ПК 4.1.- Эффективно организует групповую / командную работу</p> |

| Шифр | Компетенция | Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины) |
|------|--|---|
| | работы структурного подразделения | ПК 4.2.- Планирует деятельность структурного подразделения и персонала ПК 4.3.- Осуществляет оперативное управление и развитие персонала подразделения организации |
| ПК-6 | Построение системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации | ПК 6.1.- Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического управления персоналом организации и выявляет актуальные проблемы и инновационные подходы к управлению персоналом ПК 6.2.- Формирует системы оплаты и организации труда в рамках построения системы стратегического управления персоналом организации ПК 6.3.- Разрабатывает перспективные направления совершенствования методов и моделей управления организацией в соответствии с нормативно-правовой базой, регулирующей корпоративное управление в РФ |
| ПК-7 | Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации | ПК 7.1- Проводит анализ инновационных процессов в контексте текущего технологического уклада (экономики знаний) ПК 7.2.- Планирует и осуществляет работы по инициированию и реализации инновационной деятельности в компании (на предприятии) ПК 7.3.- Управляет интеллектуальным капиталом предприятия в целях повышения его конкурентоспособности и развитием инновационного потенциала персонала |

3. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

«Научно-исследовательская работа» относится к обязательной части Б2.О.02.02(Н)

В рамках ОП ВО обучающиеся также осваивают дисциплины и/или другие практики, способствующие достижению запланированных результатов обучения по итогам прохождения «Научно-исследовательской работы»

Таблица 3.1. Перечень компонентов ОП ВО, способствующих достижению запланированных результатов обучения по итогам прохождения практики

| Шифр | Наименование компетенции | Предшествующие дисциплины/модули, практики* | Последующие дисциплины/модули, практики* |
|-------|-------------------------------------|---|--|
| УК-2. | Способен управлять проектом на всех | Современные технологии управления развитием | Кросс-культурный менеджмент |

| Шифр | Наименование компетенции | Предшествующие дисциплины/модули, практики* | Последующие дисциплины/модули, практики* |
|--------------|--|---|---|
| | этапах его жизненного цикла | персонала в кросс культурной среде HR-аналитика Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности | Кадровая безопасность и охрана труда Инновационные технологии принятия кадровых решений |
| УК-4. | Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия. | Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде HR-аналитика | Оценка эффективности труда и управления персоналом Преддипломная практика Научно-исследовательская работа |
| УК-5. | Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия. | Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности | Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Стратегическое управление персоналом в международных компаниях |
| УК-6. | Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки. | Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт | Кадровая безопасность и охрана труда Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Инновационные технологии принятия кадровых решений |
| УК-7. | Способен: искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а | Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности | Инновационные технологии принятия кадровых решений Оценка эффективности труда и управления персоналом Преддипломная практика |

| Шифр | Наименование компетенции | Предшествующие дисциплины/модули, практики* | Последующие дисциплины/модули, практики* |
|---------------|--|---|--|
| | <p>также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач; проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных.</p> | | |
| ОПК-1. | <p>Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> | <p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде HR-аналитика</p> | <p>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Инновационные технологии принятия кадровых решений Кадровая политика</p> |
| ОПК-2. | <p>Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы</p> | <p>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Кросс-культурный менеджмент</p> | <p>Инновационные технологии принятия кадровых решений Стратегическое управление персоналом в международных компаниях</p> |

| Шифр | Наименование компетенции | Предшествующие дисциплины/модули, практики* | Последующие дисциплины/модули, практики* |
|---------------|---|--|---|
| | их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач. | Кадровая безопасность и охрана труда Инновационные технологии принятия кадровых решений | |
| ОПК-3. | Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность | Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Кросс-культурный менеджмент | Стратегическое управление персоналом в международных компаниях |
| ОПК-4. | Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной процессной деятельностью подразделением организации | Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Иностранный язык делового и профессионального общения | Инновационные технологии принятия кадровых решений научно-исследовательская работа Преддипломная практика |
| ОПК-5. | Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде HR-аналитика Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности | Кросс-культурный менеджмент Кадровая безопасность и охрана труда Инновационные технологии принятия кадровых решений |
| ПК- 2 | Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом | Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде HR-аналитика | Оценка эффективности труда и управления персоналом Преддипломная практика Научно-исследовательская работа |

| Шифр | Наименование компетенции | Предшествующие дисциплины/модули, практики* | Последующие дисциплины/модули, практики* |
|-------------|--|---|---|
| | организации | | |
| ПК-3 | Реализация системы стратегического управления персоналом организации | Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности | Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Стратегическое управление персоналом в международных компаниях |
| ПК-4 | Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения | Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт | Кадровая безопасность и охрана труда Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Инновационные технологии принятия кадровых решений |
| ПК-6 | Построение системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации | Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности | Инновационные технологии принятия кадровых решений Оценка эффективности труда и управления персоналом Преддипломная практика |
| ПК-7 | Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации | Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде HR-аналитика | Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Инновационные технологии принятия кадровых решений Кадровая политика |

* - заполняется в соответствии с матрицей компетенций и СУП ОП ВО

4. ОБЪЕМ ПРАКТИКИ

Общая трудоемкость «Научно-исследовательской работы» составляет 25 зачетных единиц (900 ак.ч.).

5. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

Таблица 5.1. Содержание практики*

| Наименование раздела практики | Содержание раздела (темы, виды практической деятельности) | Трудоемкость, ак.ч. |
|---|--|---------------------|
| Этап 1. План работы магистранта во 2 семестре | 1.Цели и задачи научно-исследовательского семинара 2.Поиск литературы в электронных БД библиотеки РУДН 3.Доступные источники статистических и вторичных данных 4.Методология исследовательской деятельности: модели, основные понятия, примеры 5.Презентация и обсуждение исследований, выполненных в курсовых работах | 180 |
| Этап 2. План работы магистранта в 3 семестре | 1.Магистерская диссертация: общая характеристика и требования к выполнению 2.Основные разделы диссертационного исследования 3.Методология исследовательской деятельности: современные исследовательские технологии 4.Подготовка обзора литературы по теме диссертационного исследования 5.Искусство и техника написания научных текстов 6.Презентация и обсуждение предварительных результатов диссертационного исследования 7.Презентация и обсуждение промежуточных результатов диссертационного исследования 8.Подведение итогов работы семинара | 180 |
| Этап 3. План работы магистранта в 4 семестре | 1.Магистерская диссертация: системный анализ объекта исследования 2.Уточнение материалов разделов диссертационного исследования 3.Методология исследовательской деятельности: проведение сравнительного анализа материалов исследования. Проверка предложенной методики (методик) и способов решения проблемы на исследуемом объекте. | 240 |
| Этап 4. План работы магистранта в 5 семестре | 4.Подготовка и уточнение обзора литературы по теме диссертационного исследования 5.Совершенствование искусства и техники написания научных текстов 6.Презентация и обсуждение окончательных результатов диссертационного исследования | 100 |
| Этап 5. План работы магистранта в 6 семестре | 7.Оценка эффективности предлагаемых магистрантом мер для решения исследуемой управленческой проблемы. Расчёт социально-экономической эффективности внедрения практических рекомендаций на исследуемом объекте 8.План мероприятий по внедрению практических рекомендаций. | 180 |
| Оформление отчета по НИР | | 8 |
| Подготовка к защите и защита отчета по НИР | | 12 |
| ВСЕГО: | | 900 |

* - содержание практики по разделам и видам практической подготовки ПОЛНОСТЬЮ отражается в отчете обучающегося по практике.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

электронно-вычислительная техника и другие материальные ресурсы базы практики, а также аналогичные возможности Университета, соответствующие действующим санитарным и противопожарным нормам, а также ТРЕБОВАНИЯ ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ на предприятии, рабочем месте (в т.ч. в подразделении РУДН) и при работе с определенным производственным/лабораторным оборудованием.

учебные аудитории (кабинеты) с рабочими местами для проведения лекций (по числу студентов в потоке) и для проведения семинаров (по числу студентов в отдельных группах);

доска,

стационарный персональный компьютер с пакетом Microsoft Office 2007; Office Power Point; Microsoft Office Word, Microsoft Office Excel

мультимедийный проектор; допускается использование переносной аппаратуры – ноутбук и проектор; экран (стационарный или переносной настольный).

7. СПОСОБЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

«Научно-исследовательская работа» может проводиться как в структурных подразделениях РУДН или в организациях г. Москвы (стационарная), так и на базах, находящихся за пределами г. Москвы (выездная).

Проведение практики на базе внешней организации (вне РУДН) осуществляется на основании соответствующего договора, в котором указываются сроки, место и условия проведения практики в базовой организации.

Сроки проведения практики соответствуют периоду, указанному в календарном учебном графике ОП ВО. Сроки проведения практики могут быть скорректированы при согласовании с Управлением образовательной политики и Департамент организации практик и трудоустройства обучающихся в РУДН.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ

а) основная литература:

1. Вавилина А.В. Методические указания по выполнению и защите выпускной квалификационной работе магистра по направлению 38.04.03 №Управление персоналом№ программа Управление персоналом в кросс культурной среде, очная форма обучения/А.В.Вавилина, Т.В.Комарова.- М.: РУДН,2021.- 51 с.

2. Соловьева Ю.В. Основы научных исследований: учебное пособие/ Ю.В. Соловьева, М.В.Черняев.- Москва:РУДН, 2022.- 140 с.

3. Сладкова, О. Б. Основы научно-исследовательской работы : учебник и практикум для вузов / О. Б. Сладкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15305-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520028>

4. Основы исследовательской деятельности: ТРИЗ : учебное пособие для среднего профессионального образования / М. М. Зиновкина, Р. Т. Гареев, П. М. Горев, В. В. Утемов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 124 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-12134-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/517742>

5. Дроздова Г. И. Научно-исследовательская и творческая работа в семестре: Учебное пособие / Дроздова Г.И.; Дроздова Г.И. - Омск: Омский государственный институт сервиса, 2013. - 66 с. <http://www.iprbookshop.ru/18258>

6. Рой О. М. Методология научно-исследовательской деятельности в экономике и управлении: Учебное пособие / Рой О. М.; Рой О. М. - Омск: Омский государственный университет, 2010. - 224 с. <http://www.iprbookshop.ru/24902>

7. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/511328>

8. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.]; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/510775>

б) дополнительная литература

1. Астанина С. Ю. Научно-исследовательская работа студентов (современные требования, проблемы и их решения): Монография / Астанина С.Ю., Шестак Н.В., Чмыхова Е.В.; Астанина С.Ю. - Москва: Современная гуманитарная академия, 2012. - 156 с. <http://www.iprbookshop.ru/16934>

2. Шестак Н. В. Научно-исследовательская деятельность в вузе (Основные понятия, этапы, требования) / Шестак Н.В., Чмыхова Е.В.; Шестак Н.В. - Москва: Современная гуманитарная академия, 2007. - 179 с. <http://www.iprbookshop.ru/16935>

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. ЭБС РУДН и сторонние ЭБС, к которым студенты университета имеют доступ на основании заключенных договоров:

- Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН <http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru>

- ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

- ЭБС «Консультант студента» www.studentlibrary.ru

- ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>

- ЭБС «Троицкий мост»

2. Базы данных и поисковые системы:

- электронный фонд правовой и нормативно-технической документации <http://docs.cntd.ru/>

- поисковая система Яндекс <https://www.yandex.ru/>

- поисковая система Google <https://www.google.ru/>

- реферативная база данных SCOPUS <http://www.elsevierscience.ru/products/scopus/>

*Учебно-методические материалы для прохождения практики, заполнения дневника и оформления отчета по практике *:*

1. Правила техники безопасности при прохождении «Научно - исследовательской работы» (первичный инструктаж).

2. Методические рекомендации по организации НИР.

Режим допуска: <https://esystem.rudn.ru/course/view.php?id=9669>

* - все учебно-методические материалы для прохождения практики размещаются в соответствии с действующим порядком на странице практики в ТУИС!

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ИТОГАМ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Оценочные материалы и балльно-рейтинговая система* оценивания уровня сформированности компетенций (части компетенций) по итогам прохождения «Научно-исследовательской работы» представлены в Приложении к настоящей Программе практики (модуля).

* - ОМ и БРС формируются на основании требований соответствующего локального нормативного акта РУДН (положения/порядка).

РАЗРАБОТЧИКИ:

Доцент кафедры
менеджмента

Должность, БУП



Подпись

Вавилина А.В.

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:
Зав.кафедрой менеджмента

Наименование БУП



Подпись

Ефремов В.С.

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:

Доцент кафедры
менеджмента

Должность, БУП



Подпись

Вавилина А.В.

Фамилия И.О.

